

КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Н.Б. Стрекалова

Самарский национальный исследовательский университет

имени академика С.П. Королёва;

Тольяттинская академия управления

Качество образования как интегральная характеристика должно отражать меру соответствия образовательного процесса и его результатов потребностям общества и работодателей, требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, ожиданиям обучающихся и их представителей, целям самой системы образования на каждой ступени обучения. В результате качество образования необходимо представлять как системную совокупность иерархически организованных, социально значимых свойств высшего образования – формируемого результата, учебного процесса и образовательной системы как таковой [5].

Исследователи связывают качество профессиональной подготовки со способностью специалиста успешно осуществлять профессиональную деятельность на современном этапе развития общества, с профессиональной мобильностью будущих специалистов, качеством результатов обучения в вузе – с готовностью к профессиональной деятельности, способностью к квазипрофессиональной деятельности и профессиональной адаптивностью выпускников, качеством высшего образования – со способностью к самообразованию в сочетании с социальной ответственностью за результаты профессиональной деятельности и профессиональными компетенциями личности, качеством обучения – с совокупностью потребительских свойств образовательной услуги, обеспечивающих всестороннее развитие личности обучаемого [2; 4; 6].

Таким образом, важнейшее значение для обеспечения качества профессиональной подготовки и ее образовательных результатов имеет внешняя оценка реализации образовательных программ рынком труда, работодателями, независимыми специализированными экспертами. В соответствии с нормативной базой высшего образования в учебный процесс подготовки будущего специалиста необходимо включать работодателей: определен минимальный процент участия представителей профессиональной сферы (специалистов с опытом работы и руководителей компаний) в преподавании профильных дисциплин, в промежуточной и

итоговой аттестации; в обеспечение производственных мест прохождения практик и стажировок, руководство практикой обучающихся.

Одновременно поставлена задача регионализации высшего образования, ориентации содержания профессиональной подготовки на потребности рынков труда, существующие условия работы в регионе, развитие сотрудничества с работодателями и создание территориально-производственных кластеров [3], что позволит не только скорректировать содержание обучения, но и повысить его качество за счет привлечения в учебный процесс научных и производственных потенциалов, инноваций, мощностей, кадров. Несмотря на то, что задача регионализации для образования не является новой, на современном этапе развития социума она приобрела особые черты: усиление научно-технического и образовательного потенциала крупных городов с одновременным развитием инновационной и образовательной инфраструктуры; необходимость развития системы взаимодействия между образовательным сообществом и работодателями, коммерческими структурами, научными и культурными сообществами [1].

Самарская область как постоянно развивающийся регион имеет свои потребности в квалифицированных кадрах. Результаты проведенного нами анализа рынка труда в сфере информационных технологий показывают, что большинство предприятий области испытывают «кадровый голод». За последний год вакансии для прохождения учебных практик и стажировок с возможностью последующего трудоустройства предоставили такие крупные компании как ПАО «ТольяттиАзот» (разработка и сопровождение ERP-систем, собственных клиент-серверных информационных систем), АО «ВАЗСИСТЕМ» (проектирование и сопровождение информационных систем для автогиганта), ОАО «КуйбышевАзот» (разработка корпоративных систем), ООО «ПрограмМастер» (конфигурирование прикладных решений на платформе 1С). Все работодатели отмечают не столько нехватку квалифицированных кадров, сколько недостаточную мотивацию выпускников вузов региона к работе в ИТ сфере, их неспособность к самостоятельному развитию и самосовершенствованию вслед за изменениями информационных технологий.

Данные проблемы стали центральной темой научно-практической региональной конференции «Новые информационные технологии в образовании. Применение технологий 1С для развития компетенций цифровой экономики и модернизации подготовки кадров на основе современных

ФГОСов», состоявшейся 21 сентября 2018 года на базе ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» при участии ООО «Ризотек» (дистрибьютор «1С» в Самарской области). Работодатели и представители компаний 1С проявили готовность активно участвовать в учебном процессе заинтересованных вузов, предоставлять места практик и стажировок, выступать руководителями выпускных квалификационных работ студентов. Было отмечено, что расширяющейся отрасли 1С нужны не только грамотные программисты, но и коммуникабельные менеджеры; продукция компании 1С широко используется в управлении предприятиями, в бухгалтерском и складском учете, в учебных заведениях, в обслуживании кассовых аппаратах и т.п. Для успешного сотрудничества компания 1С предоставляет образовательным учреждениям бесплатные программное и методическое обеспечение, облачные сервисы для удаленной работы студентов и преподавателей, что говорит об огромной заинтересованности в привлечении будущих выпускников к данной отрасли.

Вместе с тем задача участия работодателей в любом учебном процессе ставит ряд важных организационных и методических вопросов. Так, тенденция сокращения контактной работы студента с преподавателем приводит к уменьшению количества читаемых дисциплин или объема аудиторных занятий, что автоматически приводит к снижению нагрузки преподавателей. В этих условиях организаторы учебного процесса и заведующие кафедрами пытаются найти компромиссное решение: максимально нагрузить штатных преподавателей и соблюсти требование ФГОС по доли участия работодателей. С учетом того, что заинтересованный работодатель старается не только отыскать потенциального работника в вузе, но и подготовить его под задачи своего предприятия, объем отведенных часов для обучения не достаточен. При этом возникают сложности методического сопровождения таких дисциплин. Чаще всего приглашенный специалист не обладает методической грамотностью, что приводит к перекладыванию таких вопросов как разработка рабочих программ, фондов оценочных средств, отчетных документов на плечи штатных преподавателей. Заметим, что отсутствие педагогических навыков и методической грамотности может сказаться на качестве преподаваемой дисциплины и последующей демотивации студентов.

Отметим, что попытка «отдать» достаточный объем дисциплин под цели одного заинтересованного работодателя может привести к социальной несправедливости по отношению к тем студентам, которые не

планировали работать в данной отрасли или конкретном регионе. Крупные вузы выходят из этой ситуации открытием специализированных основных профессиональных образовательных программ (например, Самарский государственный экономический университет открыл программу «Корпоративные информационные системы в экономике») или создание базовых кафедр (кафедра «Технология машиностроения» механического факультета Сызранского филиала Самарского государственного технического университета). Более мелким и камерным вузам необходимо искать другие формы сотрудничества. Участие работодателей в выпускных квалификационных работах обучающихся ограничена квалификационными характеристиками, поэтому чаще всего работодатели выступают в качестве консультантов и экспертов (членов государственных экзаменационных комиссий).

Еще одним действенным способом ориентации профессиональной подготовки на потребности региона является прохождение практик и стажировок студентов на реальных производственных площадках, что позволяет познакомить обучающегося с его профессиональной сферой в регионе, сформировать у него специальные практические навыки и накопить опыт профессиональной деятельности. Однако данный способ будет только тогда эффективным, когда руководители практики от вуза будут в буквальном смысле этого слова сотрудничать с руководителями практики на предприятиях: обозначать и корректировать цели практик и стажировок; совместно обсуждать результаты и принимать корректирующие меры. Считаем, что в условиях сокращения сроков обучения на бакалавриате и магистратуре все практики должны представлять собой интегративную целостность, направленную на достижение качества профессиональной подготовки, в том числе в интересах регионального работодателя, что требует централизованного руководства практиками в рамках одной образовательной программы.

Таким образом, поставленная государством задача регионализации образования и острая потребность регионов в квалифицированных кадрах требует модернизации существующих способов сотрудничества вузов с работодателями, особых форм и подходов к обучению и организации практик и стажировок.

Библиографический список

1. Алтунина В.В. Концепция образовательной деятельности вуза в условиях модернизации высшего профессионального образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Калининград, 2012. 42 с.
2. Меркулова Л.П. Формирование профессиональной мобильности специалистов технического профиля средствами иностранного языка: дис. ... д-ра пед. наук. Самара, 2008. 454 с.
3. Развитие образования на 2013–2020 годы: Государственная программа Российской Федерации: распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792 –р.
4. Руднева Т.И., Беришвили О.Н. Качество профессиональной подготовки инженеров для современных промышленных комплексов: результаты эксперимента: монография. Самара: Издательство Самарского университета, 2016. 190 с.
5. Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования: лекция-доклад. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 95 с.
6. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: дис. ... д-ра пед. наук. Самара, 2011. 572 с.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

В.В. Сулова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва*

В настоящее время основными факторами успеха современных компаний выступают их конкурентоспособность, рентабельность, гибкость, адаптивность и готовность к постоянному развитию. Для этого в программах организационного развития должны отражаться фундаментальные основы компании: система ценностей, стиль управления, способности выполнения работы (организационную культуру компании).

Изучение организационной культуры как части общей культуры является сравнительно новым направлением исследований. Первые исследования по проблеме организационной культуры появились на Запа-